

Relations industrielles Industrial Relations



Le perfectionnement des cadres dirigeants et les politiques et pratiques en matière d'administration du personnel en Asie, Relations professionnelles no 35, Genève, B.I.T., 1969, 141 pp.

Jean-Pierre Beaulieu

Volume 25, numéro 3, 1970

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028172ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028172ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Beaulieu, J.-P. (1970). Compte rendu de [*Le perfectionnement des cadres dirigeants et les politiques et pratiques en matière d'administration du personnel en Asie*, Relations professionnelles no 35, Genève, B.I.T., 1969, 141 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 25(3), 628–629.
<https://doi.org/10.7202/028172ar>

du Code du travail et de la Loi de la fonction publique, a fait le plus d'effort en vue de trouver une solution aux problèmes des rapports collectifs des salariés professionnels, quoique, depuis, le gouvernement central ait emboîté le pas et que, dans d'autres provinces, des commissions d'enquête aient étudié la question ou des projets de lois aient été ébauchés.

Ces quelques faits ne donnent qu'une pâle image de la valeur du travail de Mme Goldenberg qui, non seulement constitue un instrument essentiel pour ceux qui ont à appliquer la législation du travail telle qu'elle existe présentement aux diverses catégories professionnelles ou à mettre au point des lois et des réglementations nouvelles, mais est de nature à aider tous ceux qui s'intéressent aux problèmes du travail à se former une opinion sérieuse sur un phénomène nouveau de la vie sociale.

André ROY

Pourquoi et comment déléguer, par Roland Claude, Paris, Entreprise Moderne d'Édition, Collection Cadréco, no 10, 1969, 142 pp.

On reconnaît facilement qu'aucun système d'organisation n'est viable et qu'aucune activité commune n'est possible sans une délégation de l'autorité. C'est tellement vrai qu'on peut attribuer la disparition de quelques petites et moyennes entreprises québécoises à l'incapacité du chef ou du propriétaire de déléguer un peu de son autorité à ses collaborateurs immédiats. Savoir déléguer judicieusement son autorité est une qualité qu'un administrateur peut acquérir ou améliorer. Dans cette optique, une lecture rapide de ce petit volume de la Collection Cadréco peut être grandement utile. Il tente de répondre aux questions fondamentales telles que : « Comment déléguer ? – Comment choisir la personne à qui on veut déléguer son autorité ? – Quels sont les types d'autorité qui peuvent être délégués ? – Quelle est la latitude qu'on peut accorder à celui à qui on délègue son autorité ? »

Au premier abord, le volume nous apparaît comme un recueil de recettes, mais cette impression se dissipe rapidement, lorsqu'on s'arrête aux idées

principales clairement exprimées qui sont autant de réflexions profondes sur chacune des questions soulevées. C'est aussi un recueil et une mise en ordre intelligente de l'information éparse qu'on retrouve sur le sujet dans les différents ouvrages d'administration.

Laurent BELANGER

Comment rédiger vos rapports, par Georges Bousquie, Paris, Entreprise Moderne d'Édition, Collection Cadréco, no 11, (8e édition – 50e mille) 1970, 150 pp.

A l'heure où la qualité de la communication dans l'entreprise moderne prend une importance telle qu'elle a des répercussions sur tous les aspects de ses activités, aussi bien sur la production que sur la mise en marché en passant par les relations du travail, ce petit livre vient apporter de judicieux conseils sur la façon de rédiger divers types de rapports.

Sa valeur tient surtout au fait qu'il est le fruit de l'expérience.

D'ailleurs de nombreux exemples de rapports aussi variés que concis viennent illustrer la façon dont on peut communiquer des renseignements relatifs à divers aspects de la vie de l'entreprise tels que : bris de machine, accident du travail, présentation d'un nouveau produit, etc.

Jean BERNIER

Le perfectionnement des cadres dirigeants et les politiques et pratiques en matière d'administration du personnel en Asie, Relations professionnelles, # 35, Genève, B.I.T., 1969, 141 pp.

Le présent numéro de la série **Relations professionnelles** nous est présenté comme le compte rendu des travaux de la Commission du perfectionnement des cadres dirigeants à l'occasion de la sixième Conférence régionale asiatique de l'O.I.T., tenue à Tokyo du 2 au 14 septembre 1968.

L'ouvrage compte deux parties. D'abord le rapport sur « le perfectionnement des cadres dirigeants » préparé par le BIT pour servir de base à la

discussion ; la seconde partie est « le rapport de la Commission sur le perfectionnement des cadres dirigeants ainsi que la résolution concernant le perfectionnement des cadres dirigeants, compte tenu, en particulier, des politiques et pratiques en matière d'administration du personnel, tels qu'approuvés par la Conférence ».

Le rapport même du BIT se compose de deux parties : 1. le perfectionnement des cadres dirigeants ; 2. les politiques et les pratiques en matière d'administration du personnel. Cette dernière partie a été préparée avec la collaboration des gouvernements asiatiques, des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'autres organismes et personnes privées qui ont fourni les renseignements nécessaires.

Les chapitres II et III exposent les problèmes de la gestion des entreprises en Asie et les actions menées depuis 1962 en vue du perfectionnement des cadres dirigeants. Ce n'est qu'une vue à vol d'oiseau, un aperçu sommaire mais qui va directement aux points importants dont les auteurs ont su nous montrer toute la complexité.

La seconde partie portant sur les politiques et pratiques en matière d'administration du personnel débute par des considérations générales tirées des classiques en ce domaine : Pigors et Myers, Urwick, Fayol, Drucker, McGregor, et quelques autres.

Les chapitres VII et VIII nous sont apparus plus intéressants, car comme dans les chapitres II et III, il y est fait état de la situation propre à l'Asie, cette fois quant à la direction du personnel et aux possibilités de perfectionnement des cadres en ce qui concerne la direction du personnel.

Autre point d'intérêt, le chapitre IX qui présente le programme de coopération technique de l'OIT dans le domaine de l'administration du personnel, en Asie.

La seconde partie du volume présente le bref rapport de la Commission du perfectionnement des cadres dirigeants. On nous présente le compte rendu de la discussion générale ainsi que les résolutions présentées par l'assemblée.

Comme les autres numéros de la série **Relations professionnelles**, le présent ouvrage est bien rédigé. A notre avis, sa

qualité première réside en ce que partout nous sommes conscients du souci de ses auteurs de vouloir présenter les questions en étroit rapport avec le niveau culturel asiatique, de ne pas chercher à généraliser la situation d'un pays à l'autre mais plutôt de respecter la phase de développement propre à chacun de ces pays.

Jean-Pierre BEAULIEU

Labor and the American Community,
par Derek C. Bock et John Dunlop,
New York, Simon and Schuster, 1970,
544 pp.

En 1966, grâce à la Fondation des frères Rockefeller, les auteurs ont entrepris cette étude sur le syndicalisme et la communauté américaine. Même s'ils ont eu l'avantage de bénéficier des avis d'un groupe d'experts et de la collaboration de plusieurs professeurs qui ont préparé des recherches particulières, ils ont tenu à être les seuls responsables du travail final. Ils avaient raison car avec un groupe de travail plus considérable et représentatif d'intérêts, il aurait été impossible, comme ils le disent, de se mettre d'accord à moins d'en rester à des généralités. Aussi les deux auteurs, bien connus pour leur expérience et leur compétence dans le domaine du syndicalisme, n'ont pas craint de prendre position et d'exprimer des jugements.

Leur ouvrage constitue la meilleure analyse du syndicalisme aux Etats-Unis pour la période 1930-1970. Même si on n'est pas obligé d'accepter toutes leurs vues, on a en main les éléments pour pouvoir se former une opinion. Les auteurs, à notre avis, auront contribué à effectuer une oeuvre de démystification.

Ils abordent leur sujet par une étude de l'opinion publique vis-à-vis des syndicats. Il est extrêmement intéressant de connaître ce que pensent du syndicalisme le public, les travailleurs, les membres des syndicats, les employeurs et dirigeants d'entreprise et ceux que l'on appelle les intellectuels à différents moments au cours de cette période de quarante ans. Ces comparaisons permettent de constater comment les gens ont la mémoire courte et ont tendance à idéaliser le passé pour condamner le présent.